

**PENGARUH *WORKING HOURS* DAN  
*WORKLOAD* TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* DENGAN *JOB STRESS* SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DALAM PERSPEKTIF  
MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI  
(Studi Pada Karyawan Generasi Z Bandar  
Lampung)**

**Skripsi**

**YERLINDA AGUSTINA  
NPM : 1851040272**



**Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG  
1444 H / 2022 M**

**PENGARUH *WORKING HOURS* DAN  
*WORKLOAD* TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* DENGAN *JOB STRESS* SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DALAM PERSPEKTIF  
MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI  
(Studi Pada Karyawan Generasi Z Bandar  
Lampung)**

**Skripsi**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Ekonomi  
(S.E) Dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis Islam

Oleh :

**YERLINDA AGUSTINA  
NPM. 1851040272**

**Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah**

**Pembimbing I : Vitria Susanti., M.A., M.Ec.Dev.  
Pembimbing II : Siska Yuli Anita, M.M.**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H / 2022 M**

## ABSTRAK

Generasi Z merupakan generasi penduduk Indonesia yang lahir pada rentang tahun 1997 - 2012. Data Badan Pusat Statistik Indonesia menyatakan bahwa saat ini generasi Z sedang mendominasi jumlah penduduk di Indonesia. Namun dengan jumlah penduduk Z yang meningkat menyebabkan meningkatnya pula tingkat *turnover intention*. Berdasarkan pra survei yang penulis lakukan menunjukkan bahwa karyawan generasi Z Bandar Lampung rata-rata sudah 2 – 3 kali pindah pekerjaan dalam jangka waktu satu tahun terakhir, dan faktor jam kerja, beban kerja serta stres kerja merupakan hal yang sering menjadi alasan mereka untuk berniat keluar dari pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan *Working Hours* dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Stress* Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Pada Karyawan Generasi Z Bandar Lampung).

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis *Partial Least Square* (PLS). Populasi penelitian ini adalah karyawan di kota Bandar Lampung, dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z Bandar Lampung dengan rentang usia 17 – 25 tahun dengan jumlah 100 responden.

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan hasil bahwa *working hours*, *workload* dan *job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil uji mediasi mendapatkan hasil bahwa *job stress* memediasi antara pengaruh yang diberikan *working hours* dan *workload* terhadap *turnover intention* secara *partial mediation*.

**Kata kunci :** *Job Stress*, Manajemen Sumber Daya Insani, *Turnover Intention*, *Working Hours*, *Workload*

## **ABSTRACT**

*Generation Z is a generation of Indonesians born in the range of 1997 - 2012. Data from the Indonesian Central Statistics Agency states that currently generation Z is dominating the population in Indonesia. However, with the increasing population of Z, it also causes an increase in turnover rate intention. Based on the pre-survey that the author conducted, it shows that generation Z Bandar Lampung employees have on average moved jobs 2-3 times in the last one year, and the factors of working hours, workload and work stress are often the reasons for them to intend to leave their jobs. This study aims to determine the effect of Working Hours and Workload on Turnover Intention with Job Stress as a Mediating Variable in the Perspective of Human Resource Management (Study on Generation Z Employees in Bandar Lampung).*

*This research is a quantitative study using the Partial Least Square (PLS) analysis method. The population of this study was employees in the city of Bandar Lampung, and the sample in this study was generation Z Bandar Lampung employees with an age range of 17-25 years with a total of 100 respondents.*

*Based on the results of the study, it was found that working hours, workload and job stress had a positive and significant effect on turnover intention. The results of the mediation test found that job stress has a role in mediating between the influence of working hours and workload on turnover intention in partial mediation.*

**Keywords** : *Job Stress, Human Resource Management, Turnover Intention, Working Hours, Workload*

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :


Nama : Yerlinda Agustina  
NPM : 1851040272  
Jurusan/Prodi : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Working Hours* dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Stress* Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Pada Karyawan Generasi Z Bandar Lampung)”** adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar rujukan. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya skripsi ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 18 November 2022  
Penulis



  
**Yerlinda Agustina**  
**NPM. 1851040272**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame, Bandar Lampung, 3513 Tlp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Working Hours* Dan *Workload*  
Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Stress*  
Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif  
Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Pada  
Karyawan Generasi Z Bandar Lampung)

Nama : Yerlinda Agustina  
NPM : 1851040272  
Jurusan : Manajemen Bisnis Syariah  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk Dimunaqsyahkan dan Dipertahankan dalam Sidang  
Munaqsyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan  
Lampung

Pembimbing I,

Vitria Susanti, M.A., M.Ec.Dev.  
NIP. 197809182005012005

Pembimbing II,

Siska Yuli Anita, M.M.  
NIP. 199109012019032036

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah

Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E  
NIP. 197905142003121003

v



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl Letkol H. Endro Suratmin Sukarame, Bandar Lampung, 3513 Tlp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh *Working Hours* dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Stress* Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Pada Karyawan Generasi Z Bandar Lampung)” disusun oleh Yerlinda Agustina, NPM : 1851040272, program studi Manajemen Bisnis Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqosah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : Kamis/15 Desember 2022.

Tim Penguji

Ketua : Dr. Ali Abdul Wakhid, S.Ag., M.Si

Sekretaris : Oza Restianita, M.E

Penguji I : Vicky F. Sanjaya, M.Sc

Penguji II : Siska Yuli Anita, M.M

Diketahui,  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Prof. Dr. Ikhlas Suryanto, M.M., Akt., C.A.

REKOR/KIPB/2009262008011008

## MOTTO

﴿ قُلْ يَاعِبَادِيَ الَّذِينَ أَسْرَفُوا عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ لَا تَقْنَطُوا مِن رَّحْمَةِ اللَّهِ ... ﴾

*“Katakanlah, Wahai hamba-hambaKu yang melampaui batas terhadap diri mereka sendiri! Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah.”*

*(Q.S. Az-Zumar (39): 53)*





## PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang telah diberikan-Nya kepada penulis, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir sebagai mahasiswa. Yang diharapkan hasil skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi segala pihak yang memerlukan. Dengan lafadz Bismillah dan rasa syukur serta kerendahan hati, penulis persembahkan skripsi ini kepada :

1. Kedua orang tua tercinta dan terkasih, yang selalu menyayangi dan selalu memberikan yang terbaik untuk anak-anaknya. Saya persembahkan kepada Ayah saya Bapak Edi Mawardi dan Ibu saya Ibu Yulis Tiyana, terimakasih telah menghantarkan anakmu ini sampai dijenjang pendidikan yang dicita-citakannya. Kedua orang tua yang selalu memotivasi dan memberikan semangat serta dukungan dalam segala hal. Kalian adalah motivasi terbesar kakak dalam menggapai apapun itu termasuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas segala untaian doa-doa yang selalu Mamak dan Ayah panjatkan untuk kakak. Sebanyak apapun yang bisa kakak berikan dikemudian hari untuk Mamak dan Ayah, tidak akan pernah cukup untuk membayar segala cinta kasih, pengorbanan dan kerja keras yang telah kalian berikan sampai dengan saat ini.
2. Kedua adik saya yang amat saya sayangi, Andre Saputra dan Azka Ceanzo Pramana. Kehadiran kalian membuat hari-hari kakak menjadi lebih bahagia. Terimakasih telah menjadi adik-adik yang selalu ada dan kebersamai ketika kakak dalam keadaan susah maupun senang. Yang selalu mengingatkan kakak untuk terus semangat dalam menggapai cita-cita. Kalian berdua adalah motivasi terbesar kedua kakak dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Seluruh sanak saudara yang saya sayangi, yang tidak bisa disebutkan satu-persatu. Terimakasih atas doa dan dukungan yang diberikan selama ini.
4. Selanjutnya saya persembahkan skripsi ini untuk diri saya sendiri Yerlinda Agustina, yang telah berhasil menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas segala kerja keras yang diberikan, yang sudah bertahan dan kuat dalam menjalani lika-liku serta tantangan di semester akhir.
5. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

## RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Yerlinda Agustina. Lahir di Desa Talang Baru, Kecamatan Sidomulyo, Kabupaten Lampung Selatan pada tanggal 15 Agustus 2001. Merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Edi Mawardi dan Ibu Yulis Tiyana. Adapun riwayat pendidikan yang telah ditempuh penulis yakni; penulis menempuh pendidikan formal yang dimulai dari Taman Kanak-Kanak di TK Ceria Abadi dan lulus pada tahun 2006. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Dasar di SDN 01 Talang Baru dan lulus pada tahun 2012. Setelah itu, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Pertama di SMPN 02 Sidomulyo dan lulus di tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang Sekolah Menengah Atas di SMAN 01 Sidomulyo dan lulus di tahun 2018. Selanjutnya atas izin Allah dan kesempatan yang telah diberikan-Nya, penulis dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang Perguruan Tinggi dalam program Sarjana Strata Satu di UIN Raden Intan Lampung, dengan mengambil program studi Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

Selama berkuliah, penulis juga tergabung dalam beberapa Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yakni Unit Kegiatan Mahasiswa Badan Pembinaan Dakwah (BAPINDA), Koperasi Mahasiswa (KOPMA), dan Raden Intan *Sharia Economic Forum* (RISEF). Serta tergabung dalam komunitas Generasi Baru Indonesia (GenBI).

Bandar Lampung, 18 November 2022  
Yang Membuat,



Yerlinda Agustina

## KATA PENGANTAR

*Assalamua'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh  
Bismillahirrahmanirrahim*

Puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa kesehatan, ilmu pengetahuan, dan petunjuk sehingga skripsi yang berjudul “Pengaruh *Working Hours* dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Stress* Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Pada Karyawan Generasi Z Bandar Lampung)” dapat diselesaikan dengan baik sebagai syarat menyelesaikan Program Studi S1 Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada suri tauladan kita, Nabi Muhammad SAW, keluarga serta para sahabatnya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Tak bisa dipungkiri juga dalam penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan serta dukungan dari berbagai pihak, sehingga penulis dapat melalui halangan dan rintangan dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Tulus Suryanto., M.M, Akt., C.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Raden Intan Lampung
2. Bapak Dr. Ahmad Habibi, S.E., M.E selaku Ketua Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Ibu Vitria Susanti., M.A., M.Ec.Dev selaku Pembimbing Akademik I yang telah sabar membimbing, meluangkan waktu dan pikirannya dalam mengarahkan penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar.
4. Ibu Siska Yuli Anita, M.M selaku Pembimbing Akademik II yang telah sabar membimbing, meluangkan waktunya dan pikirannya dalam mengarahkan penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan benar.
5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen selama berkuliah, yang telah memerikan ilmu yang bermanfaat, mendidik dan membentuk karakter dengan penuh keikhlasan.
6. Bapak/Ibu/Saudara/I generasi Z Bandar Lampung selaku responden pada penelitian ini yang telah meluangkan waktu dan memberikan kesediaannya menjadi responden.

7. Kedua orang tua yang sangat saya cintai, Bapak Edi Mawardi dan Ibu Yulis Tiyana yang selalu mencurahkan doa, cinta dan kasih sayangnya selama ini.
8. Kedua adik saya, Andre Saputra dan Azka Ceanzo Pramana yang telah selalu ada dan menemani serta memberikan semangat selama ini.
9. Seluruh sanak saudara yang tidak dapat penulis sebut satu-persatu, terimakasih telah memerikan motivasi dan dukungan dalam segala hal.
10. Sahabat yang telah menemani dari kecil, Ayu Safitri dan Riska Puspita, yang selalu menemani ketika senang maupun susah, dan mengajarkan apaitu persahabatan yang sesungguhnya.
11. Sahabat seperjuangan selama berkuliah, Melia Agustina, Nabila Afifah, Yuli Yana, Aulia Nasyifa Putri dan Mella Adistria. Terimakasih selalu memberikan motivasi, semangat dan inspirasi untuk penulis selama ini.
12. Seluruh teman-teman seperjuangan MBS E angkatan 2018 yang telah menemani dalam menjalani lika-liku perkuliahan.
13. Seluruh pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga Allah SWT membalas seluruh kebaikan Bapak dan Ibu Dosen, Sahabat, Teman-teman serta seluruh pihak yang terlibat, yang akan dibalas dengan kebaikan-kebaikan yang berlipat ganda oleh-Nya. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini. Namun, penulis harap hasil skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi segala pihak yang memerlukan.

Bandar Lampung, 18 November 2022

Penulis



Yelinda Agustina

NPM. 1851040272

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING</b> .....	<b>v</b>
<b>PENGESAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	<b>viii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	2
C. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	9
D. Rumusan Masalah .....	10
E. Tujuan Penelitian .....	10
F. Manfaat Penelitian .....	11
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	11
H. Sistematika Penulisan .....	23
<b>BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS</b>	
A. Teori yang Digunakan .....	25
1. <i>Working Hours</i> .....	33
a. Pengertian <i>Working Hours</i> .....	33
b. Dampak <i>Working Hours</i> .....	33
c. Indikator <i>Working Hours</i> .....	34
d. <i>Working Hours</i> Dalam Islam .....	35
2. <i>Workload</i> .....	36
a. Pengertian <i>Workload</i> .....	36
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Workload</i> .....	37
c. Dampak <i>Workload</i> .....	38
d. Indikator <i>Workload</i> .....	39
e. <i>Workload</i> Dalam Islam .....	39
3. <i>Job Stress</i> .....	40
a. Pengertian <i>Job Stress</i> .....	40
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Job Stress</i> .....	41
c. Dampak <i>Job Stress</i> .....	42

d. Indikator <i>Job Stress</i> .....	43
e. <i>Job Stress</i> Dalam Islam .....	43
4. <i>Turnover Intention</i> .....	44
a. Pengertian <i>Turnover Intention</i> .....	44
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> .....	45
c. Dampak <i>Turnover Intention</i> .....	46
d. Indikator <i>Turnover Intention</i> .....	47
e. <i>Turnover Intention</i> Dalam Islam.....	48
B. Kerangka Berfikir/Konseptual.....	49
C. Pengajuan Hipotesis .....	50
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	59
B. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	59
1. Pendekatan Penelitian .....	59
2. Jenis Penelitian .....	59
C. Populasi, Sampel dan Teknik Pengumpulan Data .....	60
1. Populasi .....	60
2. Sampel .....	60
3. Teknik Pengumpulan Data.....	62
D. Definisi Operasional Variabel .....	62
E. Instrumen Penelitian.....	65
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Data .....	66
1. Uji Validitas.....	66
2. Uji Reliabilitas .....	67
G. Uji Hipotesis.....	67
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	68
3. Uji t.....	68
4. Uji Mediasi .....	69
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	71
1. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	71
2. Analisis dan Diskusi .....	72
a. Deskripsi Responden .....	72
b. Deskripsi Jawaban Responden.....	76
c. Uji Instrumen.....	79
1) Uji Validitas .....	79
2) Uji Reliabilitas .....	81
d. Uji Hipotesis.....	82
B. Pembahasan.....	88

## **BAB V PENUTUP**

- A. Simpulan ..... 101
- B. Rekomendasi ..... 102

## **DAFTAR RUJUKAN**

### **LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Daftar Nama Responden Penelitian
- Lampiran 3 Daftar Seluruh Jawaban Angket Kuesioner
- Lampiran 4 Tanggapan Responden Pada Variabel  
*Working Hours*
- Lampiran 5 Tanggapan Responden Pada Variabel *Workload*
- Lampiran 6 Tanggapan Responden Pada Variabel  
*Turnover Intention*
- Lampiran 7 Tanggapan Responden Pada Variabel *Job Stress*
- Lampiran 8 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 10 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung
- Lampiran 11 Hasil Uji *R-Square*
- Lampiran 12 Total *Effect Job Stress* Antara *Working Hours* dan  
*Workload Terhadap Turnover Intention*



## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan .....	12
2.1 Landasan Teori .....	25
2.2 Tujuan Perusahaan dan Tujuan Individu (Manajemen Sumber Daya Insani) .....	31
3.1 Definisi Operasional Variabel.....	62
4.1 Responden Berdasarkan <i>Gender</i> .....	73
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	73
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan yang Ditamatkan .....	74
4.4 Responden Berdasarkan Status Pekerjaan .....	74
4.5 Responden Berdasarkan Tingkat Pindah Kerja Dalam 1 Tahun Terakhir.....	75
4.6 Tanggapan Responden Pada Variabel <i>Working Hours</i> .....	76
4.7 Tanggapan Responden Pada Variabel <i>Workload</i> .....	77
4.8 Tanggapan Responden Pada Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	78
4.9 Tanggapan Responden Pada Variabel <i>Job Stress</i> .....	78
4.10 Hasil Validitas .....	80
4.11 Hasil Uji Reliabilitas .....	82
4.12 Total <i>Effect</i> Pengaruh Secara Langsung .....	82
4.13 Hasil <i>R-Square</i> .....	83
4.14 Total <i>Effect Job Stress</i> Antara <i>Working Hours</i> dan <i>Workload</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	88



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran/Konseptual .....	50
3.1 Konsep Variabel Mediasi .....	70
4.1 Hasil Analisis Jalur Kuesioner .....	72
4.2 Hasil Uji Validitas .....	80
4.3 Total <i>Effect</i> M Antara X dan Y.....	85



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Daftar Nama Responden Penelitian
- Lampiran 3 Daftar Seluruh Jawaban Angket Kuesioner
- Lampiran 4 Tanggapan Responden Pada Variabel *Working Hours*
- Lampiran 5 Tanggapan Responden Pada Variabel *Workload*
- Lampiran 6 Tanggapan Responden Pada Variabel *Turnover Intention*
- Lampiran 7 Tanggapan Responden Pada Variabel *Job Stress*
- Lampiran 8 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 10 Uji Hipotesis Pengaruh Langsung
- Lampiran 11 Hasil Uji *R-Square*
- Lampiran 12 Total *Effect Job Stress* Antara *Working Hours* dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention*



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Judul merupakan gambaran dari karya ilmiah untuk menjelaskan isi pokok pembahasan. Sebelum peneliti menguraikan pembahasan lebih lanjut, terlebih dahulu akan dijelaskan istilah dalam skripsi ini untuk menghindari kesalahpahaman bagi para pembaca dan agar dapat memudahkan dalam memahami judul skripsi ini. Adapun judul skripsi ini adalah “Pengaruh *Working Hours* dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Stress* Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani (Studi Pada Karyawan Generasi Z Bandar Lampung)”.

Adapun istilah yang perlu dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. *Working Hours*

Menurut Lusiana dan Puryantoro, jam kerja adalah waktu yang telah ditentukan perusahaan untuk mengerjakan suatu pekerjaan.<sup>1</sup>

#### 2. *Workload*

*Workload* (Beban kerja) menurut Rusda dan Dini merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan.<sup>2</sup>

#### 3. *Turnover Intention*

Menurut Wirawan, *turnover intention* adalah sebagai keinginan karyawan untuk berhenti dari tempat kerjanya dan pindah kerja ke perusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Lusiana Tulhusnah and Puryantoro, “Pengaruh Jam Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo,” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (Jesy)* 1, no. 2 (2018): 299–312.

<sup>2</sup> Rusda Irawati and Dini Arimbi Carolina, “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia,” *Inovbiz* 5, no. 1 (2017): 51–58.

<sup>3</sup> Dian Mega Pratiwi, Hadi Sunaryo, and Budi Wahono, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya,” *Riset Manajemen Prodi Manajemen (JRM)* 9, no. 14 (2020): 92–103.

4. *Job Stress* (Stres Kerja)  
Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar seseorang.<sup>4</sup>
5. Manajemen Sumberdaya Insani  
Manajemen sumber daya insani/manusia, disingkat MSDI/MSDM, adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.<sup>5</sup>
6. Generasi Z  
Generasi Z merupakan generasi penduduk Indonesia yang lahir pada rentang tahun 1997 – 2012.<sup>6</sup>

Maka dari definisi variabel-variabel dalam penelitian yang sudah dibahas diatas, peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh yang diberikan oleh *working hours* dan *workload* terhadap tingkat *turnover intention* para karyawan yang dimediasi oleh *job stress* pada karyawan generasi Z Bandar Lampung.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia industri yang semakin kompetitif saat ini, seringkali menghadapi masalah dan dapat menyebabkan kegagalan bisnis, maka dari itu diperlukannya sumber daya manusia yang baik. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam berjalannya suatu organisasi, karena manusia merupakan penggerak dan faktor tertentu berjalannya suatu organisasi, karna itu sumber daya yang dimiliki oleh

---

<sup>4</sup> Tulhusnah and Puryantoro, “Pengaruh Jam Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo.”

<sup>5</sup> Ali Hardana, “Manajemen Sumber Daya Insani,” *Al-Masharif* 3, no. 1 (2015): 115.

<sup>6</sup> Ratna Kartika and Andreas Wahyu Gunawan, “Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Turnover Intention Generasi Z Melalui Internal Communication Dan Employee Engagement,” *Journal Scientific of Mandalika* 3, no. 7 (2022): 994.

organisasi dan lembaga tidak akan memberikan hasil yang optimal jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berfungsi secara optimal.<sup>7</sup> Karyawan merupakan elemen penting dalam perusahaan karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Fenomena yang terjadi pada saat ini mengenai Sumber Daya Insani (SDI) yaitu perkembangan terbaru memandang SDI bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi, yakni dilihat bukan sekedar aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, kemudian dapat dikembangkan, SDI juga dapat digunakan sebagai investasi atau aset dalam suatu perusahaan.<sup>8</sup> Perusahaan perlu memperhatikan karyawan mereka agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan, karyawan yang tidak mendapat perhatian dari perusahaan dan kebutuhannya tidak terpuaskan biasanya akan memilih untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2020 merilis data sensus penduduk Indonesia yang memiliki jumlah penduduk sebanyak 270,20 juta jiwa, yang tergolong menjadi 6 generasi, yakni Generasi *Pre-Boomer* (lahir sebelum 1945) sebanyak 1,87%, Generasi *Baby Boomer* (lahir tahun 1946-1964) sebanyak 11,56%, Generasi X (lahir tahun 1965-1980) sebanyak 21,88%, Generasi Milenial (lahir tahun 1981-1996) sebanyak 25,87%, Generasi Z (lahir tahun 1997-2012) sebanyak 27,94%, dan *Post* Generasi Z (lahir tahun 2013-dst) sebanyak 10,88%. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa penduduk Indonesia saat ini didominasi oleh generasi Z, hal ini menjadikan Indonesia masuk kedalam periode bonus demografi, yang dimana sebagian besar penduduk Indonesia didominasi penduduk dengan usia produktif. Hasil sensus penduduk tahun 2020 yang dilakukan oleh BPS Provinsi Lampung, menyatakan jumlah penduduk provinsi Lampung

---

<sup>7</sup> Alpin Neksan, Muhammad Wadud, and Susi Handayani, "Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera," *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM (JNMPSDM)* 2, no. 2 (2021): 105–12.

<sup>8</sup> Zulkifli Rusby, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pekan Baru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, 2016), 6.

sebanyak 9,01 juta jiwa yang terbagi kedalam Generasi *Pre-Boomer* sebanyak 2,01%, Generasi *Baby Boomer* sebanyak 11,07%, Generasi X sebanyak 21,59%, Generasi Milenial sebanyak 26,54%, Generasi Z sebanyak 27,80% dan Generasi Post Gen Z sebanyak 11,0%. Dari data tersebut mendapatkan hasil bahwa penduduk di Provinsi Lampung pula sebagian besar didominasi oleh generasi Z.

Namun dengan jumlah generasi Z yang tinggi, dapat menyebabkan tingkat *turnover* yang tinggi pula. Hasil penelitian dari Elza, Diah dan Yanto dengan judul “Keterikan Kerja dan Tingkat *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Milenial dan Generasi Z” mendapat hasil bahwa *turnover intention* generasi Z pada PT. P Surabaya lebih tinggi dibandingkan dengan *tingkat turnover intention* generasi milenial.<sup>9</sup> Selaras dengan hasil penelitian dari situs rekrutment ternama bahwasanya Gen Z cenderung berganti pekerjaan dalam periode waktu yang paling singkat (1-3 bulan) yakni sebanyak 31,82% dibandingkan dengan Gen X dan Gen Y (Milenial).<sup>10</sup> Serta hasil penelitian yang peneliti kutip dari situs *Integrity*, bahwa peneliti dari ahli pengembangan sumber daya manusia dan pendiri dari *Researcher Thailand* mendapatkan masalah mengenai tingkat *turnover* pekerja Generasi Z (Gen Z) yang tinggi, yang pada umumnya tingkat *turnover* dalam organisasi atau perusahaan di Thailand sekitar 10%, namun jumlah ini melonjak menjadi 12-15% ketika Gen Z memasuki usia kerja. Dalam website *DataIndonesia.id* sebuah survei yang dilakukan oleh *Alvara Research Center*, mendapat hasil bahwa Generasi Z menjadi generasi yang mudah cemas dan mengalami stres paling tinggi dibandingkan dengan generasi lainnya, yakni sebanyak 28,3% tingkat kecemasan dan stres yang dirasakan oleh responden generasi Z, generasi Y (Milenial) sebanyak 28,1%, dan generasi X sebanyak 24,1%. Menurut Alvara, tingkatnya

---

<sup>9</sup> Elza Kusumawati et al., “Keterikan Kerja Dan Tingkat *Turnover Intention* Pada Karyawan Generasi Milenial Dan Generasi Z,” *Sukma : Jurnal Penelitian Psikologi* 2, no. 02 (2021): 110.

<sup>10</sup> “Gen Z: Ini Yang Dikatakan Oleh Tingkat *Turnover* Karyawan,” *Integrity-indonesia.com*, 2019, <https://www.integrity-indonesia.com/id/blog/2019/11/26/ini-yang-dikatakan-tingkatturnoverkaryawan-tentang-gen-z/>

kecemasan dan stres yang dirasakan generasi Z ini disebabkan oleh para generasi Z belum memiliki banyak pengalaman dalam menghadapi tekanan. Atas dasar itulah, menyebabkan generasi Z mudah untuk berpindah-pindah tempat kerja.<sup>11</sup>

Hasil pra survei yang telah peneliti lakukan secara *online* kepada sebanyak 24 responden generasi Z Bandar Lampung mendapatkan hasil bahwa, rata-rata generasi Z Bandar Lampung dalam jangka waktu satu tahun ini telah pindah kerja 2-3 kali, bahkan ada yang sudah lebih dari 3 kali pindah kerja, dengan rincian 8,3% belum pernah pindah kerja, 50% sudah 2 kali pindah kerja, 37,5% sudah 3 kali pindah kerja, dan 4,2% sudah lebih dari 3 kali pindah kerja. Hasil pra survei pun menyatakan hasil bahwa ketika diminta untuk memilih 2 dari 5 kategori alasan yang sering dijadikan untuk berkeinginan keluar dari pekerjaan atau mencari pekerjaan lain adalah jam kerja dan beban kerja, dengan rincian sebagai berikut, responden memilih jawaban dengan alasan jam kerja sebanyak 87,5%, beban kerja 58,3%, lingkungan kerja 12,5%, struktur organisasi 4,2% dan memilih dengan alasan sikap pemimpin sebanyak 20,8%. Maka dari hasil jawaban responden tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor jam kerja dan beban kerja menjadi alasan terbesar karyawan untuk berniat keluar dari pekerjaannya, hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari Anggie, Adya & Survival serta penelitian dari Firda Widyawati, dkk mendapatkan hasil bawah jam dan beban kerja mempengaruhi *turnover intention* secara positif dan signifikan.

Selanjutnya dalam hasil pra survei, sebanyak 95,8% responden menyatakan setuju bahwa selain 2 alasan yang menjadikan mereka berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan lain adalah dikarenakan stres yang mereka rasakan di tempat kerja, dan hanya 4,2% memilih tidak setuju akan hal tersebut.

Adanya peraturan jam kerja disetiap pekerjaan akan membuat pekerjaan tersebut lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu perusahaan harus *manage* jam kerja kepada pekerja/pegawai dengan baik, tidak terlalu pendek dan tidak

---

<sup>11</sup> Silvia Widi, "Generasi Z Indonesia Paling Stres Dibandingkan X dan Milenial", [Dataindonesia.id](https://dataindonesia.id), 2022, <https://dataindonesia.id/ragam/detail/geerasizindonesiapaling-stres-dibandingkan-x-dan-milenial>.

terlalu panjang. Jam kerja merupakan bagian dari empat faktor organisasi yang merupakan sumber potensial dari stress para karyawan di tempat kerja. Hal inipun sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Lusiana & Puryantoro yang berjudul “Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo” menyatakan bahwa jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, yang dimana ketika jam kerja terlalu lama maka stres kerja karyawan pun akan meningkat.<sup>12</sup> Hasil penelitian ini pun serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chaerul yakni adanya pengaruh jam kerja terhadap tingkat stress kerja.<sup>13</sup>

Selain jam kerja, para pekerja/pewagai pun akan dihadapkan oleh beban kerja. Beban kerja menurut Rusda dan Dini yakni merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang ditentukan.<sup>14</sup> Beban kerja yang semakin berat dapat menimbulkan tekanan kerja yang menjadi pemicu stres pada karyawan. Dari hasil penelitian terdahulu yakni Rahmi dan Apri yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam” menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap stres kerja.<sup>15</sup> Serupa dengan hasil penelitian dari Zulmaidarleni, dkk yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur” menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, hal ini menunjukkan bahwa ketika meningkatnya suatu beban kerja yang diberikan kepada para pekerja/pegawai maka akan secara tidak langsung

---

<sup>12</sup> Tulhusnah and Puryantoro, “Pengaruh Jam Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo.”

<sup>13</sup> M Chaerul Rizky, “Analisis Jam Kerja, Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Di Unit Usaha Dolok Sinumbuh, Simalungun,” *Manajemen Tools* 11, no. 2 (2019): 53–59.

<sup>14</sup> Irawati and Carolina, “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia.”

<sup>15</sup> Rahmi Maharani and Apri Budiarto, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam,” *Management Review* 3, no. 2 (2019): 327–32.



meningkatkan stres kerja yang dirasakan para pekerja/pegawai.<sup>16</sup> Dari permasalahan waktu kerja yang berlebihan dan beban kerja yang tinggi, akan berpengaruh dengan kinerja suatu perusahaan baik secara langsung atau tidak langsung.

Dalam Islam, Allah SWT berfirman dalam Q.S. Al-Baqarah : 286 yakni terkait pemberian beban yang diberikan Allah kepada hambanya melainkan sesuai dengan kesanggupannya.

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا  
 اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا  
 تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِيصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا  
 رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ وَاعْفُ عَنَّا وَاعْفِرْ  
 لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ  
 الْكَافِرِينَ

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung*

<sup>16</sup> Zulmaidarleni, Rini Sarianti, and Yuki Fitria, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur,” *EcoGen 2*, no. 1 (2019): 61–65.

*kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.” (Q.S. Al-Baqarah : 286).*

Permasalahan yang sering terjadi dan sulit dicegah ialah keinginan dan keputusan pekerja/pagawai untuk pindah atau memutuskan keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). *Turnover intention* (pindah kerja) merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari tempat kerjanya dan pindah kerja ke perusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu.<sup>17</sup> Faktor-faktor terjadinya *turnover intention* diantaranya ialah beban kerja dan stres kerja yang dirasakan oleh para pekerja. Hasil penelitian terdahulu yakni Mega, Dian dkk yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya” menyatakan bahwa beban kerja dan stress kerja mempengaruhi *turnover intention* secara positif dan signifikan.<sup>18</sup> Serupa dengan hasil penelitian dari Kahirul Miftahun yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada PT. FIF Group Cabang Batu)” menyatakan bahwa tingkat *turnover intention* terjadi karena dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh beban kerja dan stress kerja.<sup>19</sup>

Penelitian mengenai *turnover intention* karyawan sudah banyak peneliti terdahulu yang melakukan riset serupa, namun dalam penelitian ini adanya pembaharuan atau pembeda dari peneliti terdahulu yakni menghadirkan stres kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tulhusnah dan Puryantoro mendapatkan hasil bahwa jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap job stress, dan hasil penelitian oleh Rahmi dan Apri mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Dian, Hadi & Budi mendapatkan hasil bahwa stres kerja mempengaruhi *turnover intention* secara positif dan

---

<sup>17</sup> Pratiwi, Sunaryo, and Wahono, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya.”

<sup>18</sup> Ibid.

<sup>19</sup> Kahirul Miftahur Rizky, Siti Saroh, and Daris Zunaida, “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu),” *JIAGABI* 10, no. 1 (2021): 110–18.

signifikan. Dari hasil penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti menduga adanya peran stres kerja sebagai penghubung atau memediasi variabel jam kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Maka dengan latar belakang masalah tersebut, peneliti merasa perlu untuk meneliti **“Pengaruh *Working Hours* dan *Workload* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Job Stress* Sebagai Variabel Mediasi Dalam Perspektif Sumber Daya Insani (Studi Pada Karyawan Generasi Z Bandar Lampung)”**.

### C. Identifikasi dan Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, agar penelitian dapat dilaksanakan secara fokus dan pembahasan tidak menyimpang, maka pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Generasi Z memiliki tingkat *turnover intention* dan stres kerja lebih tinggi dari generasi sebelumnya, yakni generasi X dan generasi Y (milenial).
2. Hasil pra survei yang dilakukan oleh peneliti menyatakan bahwa jam kerja, beban kerja dan stres kerja menjadi alasan yang menyebabkan generasi Z Bandar Lampung berniat untuk keluar dari pekerjaan dan mencari pekerjaan lain.
3. Pengaruh *working hours* dan *workload* terhadap *turnover intention*.
4. Peran *job stress* sebagai pemediasi terhadap *turnover intention*.

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah dengan 4 aspek yaitu, dalam *working hours* dan *workload* dengan *job stress* sebagai variabel mediasi terhadap *turnover intention* dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Z Bandar Lampung.

#### **D. Rumusan Masalah Penelitian**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *working hours* berpengaruh terhadap *job stress* pada karyawan generasi Z Bandar Lampung ?
2. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *job stress* pada karyawan generasi Z Bandar Lampung ?
3. Apakah *working hours* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z Bandar Lampung ?
4. Apakah *workload* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z Bandar Lampung ?
5. Apakah *job stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z Bandar Lampung ?
6. Apakah adanya peran *job stress* sebagai variabel pemediasi antara *working hours* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z Bandar Lampung ?
7. Apakah adanya peran *job stress* sebagai variabel pemediasi antara *workload* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z Bandar Lampung ?
8. Bagaimana perspektif Manajemen Sumber Daya Insani terkait pengaruh *working hours* dan *workload* terhadap *turnover intention* dengan *job stress* sebagai variabel mediasi karyawan generasi Z Bandar Lampung?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah *working hours* berpengaruh dan signifikan terhadap *job stress* karyawan generasi Z Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui apakah *workload* berpengaruh dan signifikan terhadap *job stress* karyawan generasi Z Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui apakah *working hours* berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z Bandar Lampung.
4. Untuk mengetahui apakah *workload* berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z Bandar Lampung.
5. Untuk mengetahui apakah *job stress* berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z Bandar Lampung.

6. Untuk mengetahui apakah *job stress* dapat berperan sebagai pemediasi antara *working hours* terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z Bandar Lampung.
7. Untuk mengetahui apakah *job stress* dapat berperan sebagai pemediasi antara *workload* terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z Bandar Lampung.
8. Untuk mengetahui perspektif Manajemen Sumber Daya Insani terkait pengaruh *working hours* dan *workload* terhadap *turnover intention* dengan *job stres* sebagai variabel mediasi karyawan generasi Z Bandar Lampung.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam menjawab dan membahas isu yang telah diangkat mengenai pengaruh *working hours* dan *workload* terhadap *turnover intention* dan peran *job stress* yang diduga memediasi antara *working hours* dan *workload* terhadap *turnover intention*.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi peneliti selanjutnya. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi, acuan maupun perbandingan dalam pengembangan sehingga pada penelitian selanjutnya dapat menghasilkan hasil empiris yang lebih banyak dan benar-benar dapat dimanfaatkan secara luas bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia.
- b. Bagi pengusaha atau pelaku bisnis. Diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pelaku bisnis dalam pemahaman mengenai dampak dari waktu kerja dan beban kerja yang tinggi terhadap niatan keluarnya karyawan dari pekerjaannya sehingga perusahaan bisa memanfaatkan dan mengatur sumber daya manusia dengan lebih proporsional.

## **G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang juga mencakup kajian tentang jam kerja, beban kerja, stres kerja dan *turnover intention* akan digunakan sebagai referensi dan

perbandingan dalam penelitian ini, antara lain adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1  
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Lusiana Tulhusnah dan Puryantoro (2018)	Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo	Jam kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo.
2	Anggie Fidyah Islamiah, Adya Hermawati dan Survival (2022)	<i>Analyzing The Mediation Effect of Job Stress on Turnover Intention Based On Work Hour and Job Characteristic</i>	Jam kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dengan dimediasi oleh stres kerja.
3	Dian Faqihdien Suzabar et., al (2020)	<i>Recognizing How the Time Demands of Work Influences the Turnover Intention in Banking Industry</i>	<i>Time demands of work</i> (tuntutan waktu kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat <i>turnover intention</i> .
4	Ida Bagus Dwiwana Parta Yuda dan I Komang Ardana (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> pada Karyawan Hotel Holiday Inn	Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan

		Express	signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
5	Rahmi Maharani dan Apri Budianto (2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam	Beban kerja berpengaruh langsung terhadap stres kerja, dan beban kerja pada perawat rawat inap dalam di BLUD RSUD Kota Banjar termasuk dalam karegori sangat tinggi. Beban kerja pun memiliki pengaruh tidak lansung yaitu dari beban kerja ke kinerja (sebagai variabel intervening) lalu ke stress kerja.
6	Rosyia Wardani (2020)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat NTB	Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat NTB
7	Arni Kurnia dan Yuli Mardianti (2021)	Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi	Beban kerja dan kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan produktivitas kerja. Serta stres kerja secara langsung

		PT. Pupuk Kujang	berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Pupuk Kujang pada divisi produksi.
8	Firda Widiawati, dkk, (2017)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang	Beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan, serta stres kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi <i>turnover intention</i> karyawan di PT Geofiven Visi Mandiri Semarang.
9	Dian Mega Pratiwi, Hadi Sunaryo, Budi Wahono (2020)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Gaji Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya	Beban kerja, stres kerja, dan kepuasan gaji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> karyawan di PT. Beringin Gigantara KC Surabaya
10	Kahirul Miftahur Rizky, Siti Saroh dan Daris	Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover</i>	Kepuasan kerja dan stres kerja mempengaruhi <i>turnover intention</i> secara positif dan



	Zunaida (2021)	<i>Intention</i> (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu)	signifikan secara simultan. Namun secara parsial beban kerja tidak mempengaruhi <i>turnover intention</i> .
--	----------------	---	---

Sumber Data : Data diolah oleh penulis (Juni, 2022)

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, terlihat bahwa terdapat beberapa kajian penelitian terdahulu yang relevan, yang mengkaji terkait variabel *working hours*, *workload*, *job stress* dan *turnover intention* yaitu :

1. Jurnal yang ditulis oleh Lusiana Tulhusnah dan Puryantoro (Universitas Abdurachman Saleh, Jawa Timur, Indonesia) pada Januari 2018, dengan judul “Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif.<sup>20</sup> Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jurnal yang ditulis oleh Tulhusnah dan Puryantoro memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yakni :

**Persamaan** : Meneliti terkait pemberlakuan jam kerja dan stres kerja, serta dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

**Perbedaan** : Penelitian jurnal ini ditujukan pada karyawan yang bekerja di kantor kecamatan Kapongan kabupaten Situbodo – Jawa Timur, yang dilakukan pada Januari 2018. Penelitian diatas meneliti tentang pengaruh dua variabel saja yaitu jam kerja dan disiplin kerja terhadap stres kerja. Sedangkan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti ialah terkait jam kerja yang berlebih dan beban kerja terhadap *turnover intention*, serta menghadirkan stres kerja sebagai variabel yang memediasi antara *working hours* dan

---

<sup>20</sup> Tulhusnah and Puryantoro, “Pengaruh Jam Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo.”

*workload* terhadap *turnover intention* dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani, yang ditujukan oleh karyawan generasi Z Bandar Lampung.

2. Jurnal Anggie Fidyah Islamiah, Adya Hermawati dan Survival (Universitas Widyagama, Bandung, Indonesia) pada April 2022 dengan judul “*Analyzing The Mediation Effect of Job Stress on Turnover Intention Based On Work Hour and Job Characteristic*”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif.<sup>21</sup> Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jurnal yang ditulis oleh Tulhusnah dan Puryantoro memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yakni :

**Persamaan** : Menghadirkan stres kerja sebagai variabel yang memediasi antara jam kerja terhadap *turnover intention*, yang dilakukan menggunakan metode penelitian kuantitatif.

**Perbedaan** : Penelitian jurnal ini ditujukan pada pegawai Uklamoya *Tour & Travel Company* yang bertempat di kabupaten Malang, Jawa Timur, Indonesia, yang dilakukan bulan April 2022. Variabel independen (X) yaitu jam kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap variabel dependen (Y) *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel pemediasi. Sedangkan penelitian yang akan diteliti oleh peneliti ialah terkait variabel independen (X) jam kerja dan beban kerja terhadap variabel (Y) *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel pemediasi dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani yang ditujukan oleh karyawan generasi Z Bandar Lampung.

---

<sup>21</sup> Anggie Fidyah Islamiah, Adya Hermawati, and Survival, “Analyzing The Mediation Effect Of Job Stress On Turnover Intention Based On Work Hour and Job Characteristic,” *Asia Pacific Journal Of Business Economic And Technology* 02, no. 02 (2022).

3. Jurnal yang ditulis oleh Dian Faqihdien Suzabar, Mochamad Soelton, Muhammad Umar dan Jaka Triwulan (Universitas Brawijaya, Malang, Indonesia dan Universitas Mercu Buana, Jakarta, Indonesia) pada tahun 2020, dengan judul “*Recognizing How the Time Demands of Work Influences the Turnover Intention in Banking Industry*”. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif.<sup>22</sup> Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jurnal yang ditulis oleh Dian Faqihdien Suzabar, Mochamad Soelton, Muhammad Umar dan Jaka Triwulan memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yakni :

**Kesamaan** : Sama-sama meneliti terkait pengaruh yang diberikan jam kerja terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*), serta menggunakan metode penelitian kuantitatif.

**Perbedaan** : Penelitian jurnal ini hanya meneliti tentang satu variabel saja yaitu tuntutan jam kerja, sedangkan dalam penelitian ini peneliti menambahkan satu variabel yaitu beban kerja (*workload*) dan menghadirkan variabel mediasi yaitu stres kerja (*job stress*) yang ditinjau dari perpektif Manajemen Sumber Daya Insani. Pada jurnal ini ditujukan pada industri perbankan, yang dilaksanakan pada tahun 2020. Sedangkan pada penelitian ini ditujukan pada karyawan generasi Z Bandar Lampung.

4. Jurnal yang ditulis oleh Ida Bagus Dwiwana Parta Yuda dan I Komang Ardana (Universitas Udayana, Bali, Indonesia) pada Oktober 2027, dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express”.

---

<sup>22</sup> Dian Faqihdien Suzabar et al., “Recognizing How the Time Demands of Work Influences the Turnover Intention in Banking Industry,” *Atlantis Press* 120, no. Icmeb 2019 (2020).

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif.<sup>23</sup> Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jurnal yang ditulis oleh Ida Bagus Dwiwana Parta Yuda dan I Komang Ardana memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yakni :

**Persamaan** : Sama-sama meneliti terkait niatan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*), serta menggunakan metode penelitian kuantitatif.

**Perbedaan** : Penelitian pada jurnal ini meneliti terkait pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *turnover intention* yang ditujukan pada karyawan di hotel Holiday Inn Express, dan dilaksanakan pada tahun 2017. Sedangkan pada penelitian ini menambahkan dua variabel yakni jam kerja (*working hours*) dan beban kerja (*workload*) sebagai variabel independen (X), sedangkan variabel stres kerja (*job stress*) dijadikan sebagai variabel pemediasi terhadap *Turnover Intention* dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Insani, serta penelitian ini ditujukan pada karyawan generasi Z Bandar Lampung.

5. Jurnal yang ditulis oleh Rahmi Maharani dan Apri Budianto (Universitas Galuh Ciamis, Jawa Barat, Indonesia) pada Mei 2019, dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam”.<sup>24</sup> Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jurnal yang ditulis oleh Rahmi Maharani dan Apri Budianto memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yakni :

**Persamaan** : Jurnal dan penelitian yang dilakukan peneliti memiliki variabel yang sama yakni beban

---

<sup>23</sup> Ida Bagus Dwiwana Parta Yuda and I Komang Ardana, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express,” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6, no. 10 (2017).

<sup>24</sup> Maharani and Budianto, “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam.”

kerja dan stres kerja, serta menggunakan metode penelitian kuantitatif.

**Perbedaan** : Pada penelitian jurnal ini memiliki satu variabel independen (X) yaitu beban kerja yang mempengaruhi dua variabel dependen (Y) yaitu stres kerja dan kinerja, dan penelitian ini ditujukan pada perawat yang bekerja di bagian rawat inap dalam BLUD RSUD Kota Banjar yang dilaksanakan pada tahun 2019. Sedangkan pada penelitian ini meneliti pengaruh yang diberikan oleh dua variabel dependen yakni *working hours* dan *workload* terhadap satu variabel dependen yakni *turnover intention*, dan menghadirkan satu variabel mediasi yakni *job stress*, serta penelitian ini dikaji dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani, dan penelitian ini ditujukan untuk para karyawan generasi Z Bandar Lampung.

6. Jurnal yang ditulis oleh Rosyia Wardani (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia) pada Mei 2020, dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja pada Karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat NTB”.<sup>25</sup> Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jurnal yang ditulis oleh Rosyia Wardani memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yakni :

**Persamaan** : Jurnal dan penelitian yang dilakukan peneliti memiliki variabel yang sama yakni beban kerja dan stres kerja, serta menggunakan metode penelitian kuantitatif.

**Perbedaan** : Pada penelitian jurnal ini menjadikan stres kerja sebagai variabel dependen, sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti, variabel stres kerja dijadikan sebagai variabel

---

<sup>25</sup> Rosyia Wardani, “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat NTB,” *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Syariah (Aliansi)* 4, no. 1 (2020).

mediasi atau intervening terhadap *turnover intention*. Serta menambahkan satu variabel independen yakni *working hours*, serta dikaji dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani. Lokasi penelitian pada jurnal dilakukan di Nusa Tenggara Barat, yakni ditujukan pada karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat, yang dilaksanakan pada tahun 2020. Sedangkan pada penelitian ini berlokasi di Provinsi Lampung, tepatnya di kota Bandar Lampung dengan karyawan generasi Z menjadi obyek sampel.

7. Jurnal yang ditulis oleh Arni Kurnia dan Yuli Mardani (Universitas Borobudur, Jakarta, Indonesia) pada April 2021, dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang”.<sup>26</sup> Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jurnal yang ditulis oleh Arni Kurnia dan Yuli Mardani memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yakni :

**Persamaan:** Pada jurnal dan penelitian yang dilakukan peneliti memiliki variabel yang sama yakni beban kerja dan stres kerja, serta menggunakan metode penelitian kuantitatif.

**Perbedaan:** Penelitian dalam jurnal ini ditujukan pada satu divisi yakni produksi di PT. Pupuk Kujang yang dilaksanakna pada tahun 2021. Sedangkan pada penelitian ini ditujukan pada karyawan generasi Z Bandar Lampung. Serta variabel dependen pada jurnal yakni produktivitas kerja, sedangkan pada penelitian ini adalah *turnover intention*, dan menambahkan satu variabel independen yakni *working hours*, serta penelitian ini dikaji

---

<sup>26</sup> Arni Kurniati and Yuli Mardianti, “Pengaruh Beban Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang,” *Manajemen Fe-UB* 9, no. 1 (2021).

dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani.

8. Jurnal yang ditulis oleh Firda Widianti, Dheasey Amboningtyas, Amanda Mustisia Rakanita dan Moh. Mukeri Warso (Universitas Pandanaran, Semarang, Indonesia) pada tahun 2021, dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang”.<sup>27</sup> Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif . Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jurnal yang ditulis oleh Firda Widianti, Dheasey Amboningtyas, Amanda Mustisia Rakanita dan Moh. Mukeri Warso memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yakni :

**Persamaan:** Pada jurnal dan penelitian yang dilakukan peneliti memiliki salah satu variabel independen dan dependen yang sama yakni beban kerja sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen, serta menggunakan metode penelitian kuantitatif.

**Perbedaan :** Walaupun memiliki variabel independen dan dependen yang sama, namun dalam penelitian ini menambahkan variabel *working hours* sebagai variabel independen dan menghadirkan variabel mediasi yakni *job stres*, serta penelitian ini dikaji dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani. Pada jurnal, penelitian ditujukan pada karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang pada tahun 2017. Sedangkan pada penelitian ini ditujukan pada karyawan generasi Z Bandar Lampung.

9. Jurnal yang ditulis oleh Dian Mega Pratiwi, Hadi Sunaryo dan Budi Wahono (Universitas Islam Malang, Semarang, Jawa Timur, Indonesia) pada tahun 2020, dengan judul

---

<sup>27</sup> Firda Widiawati et al., “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Geovigen Visi Mandiri Semarang,” *Journal of Management* 3, no. 3 (2017).

“Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Gaji Terhadap *Turnover Intention* karyawan pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya”.<sup>28</sup> Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif . Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jurnal yang ditulis oleh Dian Mega Pratiwi, Hadi Sunaryo dan Budi Wahono memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yakni :

**Persamaan** : Pada jurnal dan penelitian yang dilakukan peneliti memiliki persamaan dalam meneliti terkait beban kerja, stres kerja terhadap *turnover intention*, serta menggunakan metode penelitian kuantitatif.

**Perbedaan** : Pada jurnal, variabel stres kerja menjadi variabel yang mempengaruhi atau independen, sedangkan dalam penelitian ini menjadikan stres kerja sebagai variabel mediasi antara variabel independen terhadap variabel dependen serta menambahkan satu variabel independen yakni *working hours*, serta penelitian ini dikaji dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani. Pada jurnal, obyek yang diteliti yakni PT. Beringin Gigantara KC Surabaya dengan karyawan sebagai populasi yang dilaksanakan di tahun 2021. Sedangkan obyek penelitian ini ialah karyawan generasi Z Bandar Lampung.

10. Jurnal yang ditulis oleh Khuril Miftahur Rizky, Siti Saroh dan Daris Zunaida (Universitas Islam Malang, Semarang, Jawa Timur, Indonesia) pada Januari tahun 2021, dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu”.<sup>29</sup> Penelitian ini merupakan jenis

---

<sup>28</sup> Pratiwi, Sunaryo, and Wahono, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya.”

<sup>29</sup> Rizky, Saroh, and Zunaida, “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu).”



penelitian kuantitatif . Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa jurnal yang ditulis oleh Khuril Miftahur Rizky, Siti Saroh dan Daris Zunaida memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yakni :

**Persamaan** : Pada jurnal dan penelitian yang dilakukan peneliti memiliki persamaan dalam meneliti terkait beban kerja, stres kerja terhadap *turnover intention*, serta menggunakan metode penelitian kuantitatif.

**Perbedaan** : Pada jurnal, variabel stres kerja menjadi variabel yang mempengaruhi atau independen, sedangkan dalam penelitian ini menjadikan stres kerja sebagai variabel mediasi antara variabel independen terhadap variabel dependen serta menambahkan satu variabel independen yakni *working hours*, serta penelitian ini dikaji dalam perspektif Manajemen Sumber Daya Insani. Pada jurnal, obyek yang diteliti yakni PT. FIF Group Cabang Batu yang dilakukan pada tahun 2021. Sedangkan obyek dalam penelitian ini ialah karyawan generasi Z Bandar Lampung.

## H. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ialah merupakan suatu kerangka yang memberikan petunjuk mengenai pokok-pokok pembahasan di dalam suatu penelitian. Sistematika penulisan terdiri dari tiga (3) bagian yang terdiri dari bagian awal, bagian isi, dan bagian akhir, yakni :

1. Bagian awal : Sampul/cover skripsi, halaman sampul, abstrak, halaman pernyataan orisinalitas, halaman persetujuan, halaman pengesahan, motto, persembahan, riwayat hidup, kata pengantar, daftar isi dan daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran.
2. Bagian Isi : Bab I, Bab II, Bab III, Bab IV, Bab V
3. Bagian akhir : Daftar Rujukan dan Lampiran.

## **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab I yakni bab pertama berisi terkait pendahuluan yang terdiri dari penegasan judul, latar belakang masalah penelitian, identifikasi dan batasan masalah yang diangkat, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, dan sistematika kepenulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGAJUAN HIPOTESIS**

Pada bab II yakni bab kedua membahas terkait teori yang digunakan, kerangka berfikir dan pengajuan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab III, yakni bab ketiga membahas terkait metode penelitian yang digunakan, diantaranya ialah waktu dan tempat penelitian yang akan dilaksanakan, pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengumpulan data, instrumen dalam penelitian, uji validitas dan realibilitas data, serta uji hipotesis.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab IV, yakni bab keempat membahas dan menampilkan terkait hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, diantaranya pendeskripsian data, pembahasan hasil penelitian dan analisis data yang telah didapatkan.

## **BAB V PENUTUP**

Pada bab V, yakni bab kelima atau bab terakhir berisi penutup yang terdiri dari kesimpulan dan rekomendasi-rekomendasi yang diberikan oleh peneliti.

## BAB V PENUTUP

### A. Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Working hours* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress* karyawan generasi Z Bandar Lampung. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tingginya/lamanya durasi jam kerja yang diberikan maka akan semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan karyawan generasi Z Bandar Lampung.
2. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress* karyawan generasi Z Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi akan semakin tinggi pula stres kerja yang dirasakan karyawan generasi Z Bandar Lampung.
3. *Working hours* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z Bandar Lampung. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tingginya/lamanya pemberian jam kerja maka akan semakin tinggi pula *turnover intention* generasi Z Bandar Lampung.
4. *Workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z Bandar Lampung. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tingginya beban kerja yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi maka akan semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan generasi Z Bandar Lampung.
5. *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z Bandar Lampung. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tingginya stres kerja yang dirasakan maka akan semakin tingginya pula *turnover intention* karyawan generasi Z Bandar Lampung.
6. *Job stres* memediasi pengaruh *working hours* terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z Bandar Lampung secara *partial mediation*. Hal ini menyatakan bahwa *job stress* memiliki peran sebagai penghubung pengaruh yang diberikan oleh *working hours* terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z Bandar Lampung.
7. *Job stres* memediasi pengaruh *workload* terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z Bandar Lampung secara *partial mediation*. Hasil ini menyatakan bahwa *job stress* memiliki

peran sebagai penghubung pengaruh yang diberikan oleh *workload* terhadap *turnover intention* karyawan generasi Z Bandar Lampung.

8. Dalam perspektif manajemen sumber daya insani secara umum peran *working hours* dan *workload* terhadap *turnover intention* dengan *job stress* sebagai variabel pemediasi karyawan generasi Z Bandar Lampung diperhatikan dengan pijakan dasar perusahaan dalam memajemen sumber daya insani, yakni dalam konsep adil yang dimana pemimpin diwajibkan bertindak adil dalam proses penentuan jam kerja dan beban kerja karyawan generasi Z Bandar Lampung. Serta acuan pemimpin dalam mengelola sumber daya insani dengan memiliki sifat atau karakter Rasulullah yakni *shiddiq*, amanah, *fathanah* dan *tabligh*. Ketika pemimpin sudah menjalankan konsep adil dan semiliki sifat Rasulullah tersebut maka jam kerja dan beban kerja yang diberikan akan seimbang dan sesuai dengan tingkat kesanggupan para karyawan, sehingga stres kerja yang dirasakan para karyawan akan berkurang dan secara langsung hal tersebut pun akan mengurangi dan menekan tingkat *turnover intention* karyawan generasi Z Bandar Lampung.

## B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa saran, yaitu :

1. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengaruh *working hours* dan *workload* terhadap *turnover intention* dengan *job stress* sebagai variabel mediasi, yang secara keseluruhan berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention*, sehingga pihak pemimpin perusahaan atau organisasi hendaknya untuk terus menjalankan ketentuan pemberian jam kerja yang sesuai dengan ketentuan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah, dan memberikan beban kerja efektif, efektif disini ialah beban kerja yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki karyawan dengan hal inipun akan mengurangi stres kerja yang dirasakan sehingga akan mengurangi tingkat *turnover intention*.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan atau meneliti variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*, dan untuk penelitian selanjutnya untuk dapat memperluas objek penelitian yang tidak hanya

terfokus pada karyawan generasi Z Bandar Lampung saja, yakni dapat menambahkan generasi X dan generasi Y (milenial) sebagai objek penelitian, hal ini agar menambah keakuratan dan adanya pembaharuan dan pengembangan dalam penelitian mengenai tingkat *turnover intention* kedepannya.



## DAFTAR RUJUKAN

### Buku

- Harlan, Johan. *Analisis Regresi Linear*. Jakarta: Gunadarma, 2018.
- Harrington, J M. "Health Effects Of Shift Work And Extended Hours Of Work." *Occup Environ Med : Education*, 2001, 68–72.
- Kartawan, Lina Marlina, and Agus Susanto. *Manajemen Sumber Daya Insani*. Siliwangi: LPPM Universitas Siliwangi, 2018.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior An Evidence - Based Approach*. Twelfth Ed. United States: McGraw-Hill/Irwin, 2011.
- Marnis, Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher, 2008.
- Mulyadi, and Widi Winarso. *Pengantar Manajemen*. Jawa Tengah: CV. Pena Persada, 2020.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 (2008).
- Riswan, and Hendri Dunan. *Desan Penelitian Dan Statistik Multivariate*. Bandar Lampung: CV. Anugrah Utama Raharja (Aura), 2019.
- Rusby, Zulkifli. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, 2016.
- Sadikin, Ali, Isra Misra, and Muhammad Sholeh Hudin. *Pengantar Manajemen Dan Bisnis*. Yogyakarta: K-Media, 2020.
- Siyoto, Sandu, and M. Ali Sodik. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015.
- Syahrum, and Salim. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media, 2012.
- Tewal, Benhard, Adolfina, Merinda Ch. H Pandowo, and Hendra N Tawas. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Patra Media Grafindoo, 2017.
- Wijaya, Candra. *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2017.

### Jurnal

- Ariani, Dini Riskhi, Sri Langgeng Ratnasari, and Rona Tanjung. "Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Dimensi* 9, no. 3 (2020): 480–93.
- Dewi, Putu Sofia Andi, and Anak Agung Ayu Sriathi. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja." *E-Jurnal Manajemen* 8, no. 6 (2019): 3646–73.

- Fitriantini, Rini, Agusdin, and Siti Nurmayanti. "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di RSUD Kota Mataram." *Jurnal Distribusi* 8, no. 1 (2020): 23–38.
- Ghiffari, Ahmad Zidan Al, and Rini Safitri. "Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention." *Revitalisasi : Jurnal Ilmu Manajemen* 11, no. 01 (2022): 73–79.
- Hardana, Ali. "Manajemen Sumber Daya Insani." *Al-Masharif* 3, no. 1 (2015): 115–26.
- Henimaftuloh, Mei, Ridwan Baraba, and Dedi Runanto. "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Driver Perusahaan Otobus Putera Mulya Sejahtera)." *Jurnal Volatilitas* 1, no. 3 (2019): 1–16.
- Ihsani, Abdul Rosyid. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Dan Keputusan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Cipta Sarina Vidi Yogyakarta." Universitas Islam Indonesia, 2019.
- Irawati, Rusda, and Dini Arimbi Carolina. "Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia." *Inovbiz* 5, no. 1 (2017): 51–58.
- Islamiah, Anggie Fidyah, Adya Hermawati, and Survival. "Analyzing The Mediation Effect Of Job Stress On Turnover Intention Based On Work Hour and Job Characteristic." *Asia Pacific Journal Of Business Economic And Technology* 02, no. 02 (2022): 1–12.
- Kartika, Ratna, and Andreas Wahyu Gunawan. "Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Turnover Intention Generasi Z Melalui Internal Communication Dan Employee Engagement." *Journal Scientific of Mandalika* 3, no. 7 (2022): 993–1016.
- Khomaryah, Esti, Supawi Pawenang, and Sholichul Hadi. "Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja." *Business Management Analysis Journal (BMAJ)* 3, no. 1 (2020): 35–45.
- Kristin, Devi, Evi Marlina, and Nadia Fathurrahmi Lawita. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan." *Economic, Accounting and Business Journal (Ecountbis)* 2, no. 1 (2022): 56–63.
- Kurniati, Arni, and Yuli Mardianti. "Pengaruh Beban Kerja Dan

- Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang.” *Manajemen Fe-UB* 9, no. 1 (2021): 165–81.
- Kurniawati, Nurul Imani, Riandhita Eri Werdani, and Robetmi Jumpakita Pinem. “Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT . Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 7, no. 2 (2018): 95–102.
- Kusumawati, Elza, Fakultas Psikologi, Diah Sofiah, Fakultas Psikologi, Yanto Prasetyo, and Fakultas Psikologi. “Keterikatan Kerja Dan Tingkat Turnover Intention Pada Karyawan Generasi Milenial Dan Generasi Z.” *Sukma : Jurnal Penelitian Psikologi* 2, no. 02 (2021): 100–111.
- Maharani, Rahmi, and Apri Budianto. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam.” *Management Review* 3, no. 2 (2019): 327–32.
- Mardiana, Nurul, and Fachrudiy Asj’ari. “Pengaruh Workload Dan Job Insecurity Terhadap Work Fatigue.” *Journal Of Management And Accounting (J-MACC)* 5, no. 1 (2022): 68–78.
- Marliani, Lina. “Motivasi Kerja Dalam Perspektif Douglas MC Gregor.” *Dinamika : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara* 6, no. 2 (2019): 1–5.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25157/dinamika.v6i2.2254>.
- Munawaroh, Desi Yuniarti, and Memi Nor Hayati. “Analisis Regresi Variabel Mediasi Dengan Metode Kasual Step (Studi Kasus : Prosuks Domestik Regional Bruto (PDRB) Perkapita Di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2011-2013).” *Jurnal Eksponensial* 6, no. 2 (2015): 193–99.
- Nabawi, Rizal. “Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio (Jurnal Ilmiah Magister Manajemen)* 2, no. 2 (2019): 170–83.
- Nafs, Tazkiatun. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Guru Tahfidz Di Pesantren Terpadu Darul Qur’an Mulia.” *Acta Psychologia* 2, no. 2 (2020): 199–208.
- Neksen, Alpin, Muhammad Wadud, and Susi Handayani. “Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera.” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM (JNMPSDM)* 2, no. 2 (2021): 105–12.
- Norvadewi. “Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Perspektif Ekonomi Islam : Tinjauan Manajemen SDM Dalam Bisnis



- Islami.” *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Ekonomi Bisnis (SNMEB)* 1 (2017): 112–20.
- Nugraha, Nyoman Tri Arya, and Marhaeni. “Pengaruh Jam Kerja,, Pengalaman Kerja, Dan Pendidikan Terhadap Pendapatan Karyawan Pada Industri Bordir Di Kota Denpasar.” *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 1, no. 2 (2012): 100–110.
- Padilah, Tesa Nur, and Riza Ibnu Adam. “Analisis Regresi Linier Berganda Dalam Estimasi Produktivitas Tanaman Padi Di Kabupaten Karawang.” *Jurnal Pendidikan Matematika Dan Matematika (FIBONACCI)* 5, no. 2 (2019): 117–28.
- Pane, Derma H, and Tiurniari Purba. “Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Kepercayaan Konsumen Terhadap Minat Beli Di Situs E-Commerce Bukalapak.” *Jurnal Ilmiah Kohesi* 4, no. 3 (2020): 156–67.
- Pratiwi, Dian Mega, Hadi Sunaryo, and Budi Wahono. “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Beringin Gigantara KC Surabaya.” *Riset Manajemen Prodi Manajemen (JRM)* 9, no. 14 (2020): 92–103.
- Rizky, Khuril Miftahur, Siti Saroh, and Daris Zunaida. “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada PT. FIF Group Cabang Batu).” *JIAGABI* 10, no. 1 (2021): 110–18.
- Rizky, M Chaerul. “Analisis Jam Kerja , Jaminan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Di Unit Usaha Dolok Sinumbah, Simalungun.” *Manajemen Tools* 11, no. 2 (2019): 53–59.
- Sa’adah, Samrotu, and Arif Partono Prasetio. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawab PT Internusa Jaya Sejahtera Merauke.” *JRMB* 13, no. 1 (2018): 59–67.
- Sari, Linda, Ridan Muhtadi, and Mansur. “Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah.” *Ar-Ribhu : Manajemen Ekonomi Dan Keuangan Syariah* 1, no. 2 (2020): 158–72.
- Sari, Meassa Monikha, Fitri Priyanti, and Tb. Sofwan Hadi. “Dampak Penerapan Jam Kerja Lembur Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus Proyek Pembangunan Gedung OPD Banten).” *Jurnal Teknik Sipil* 1, no. 1 (2020): 17–22.
- Setyawati, Titi, and Widhy Setyowati. “Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Job Insecurity Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan

- Outsourcing PT . DVN).” *Jurnal Magisma* 9, no. 2 (2021): 135–43.
- Sinambela, Sabam Daoni, Suwarno Ariswoyo, and Henry Rani Sitepu. “Menentukan Koefisien Determinasi Antara Estimasi M Dengan Type Welsch Dengan Least Trimmed Square Dalam Data Yang Mempunyai Pencilan.” *Sintia Matematika* 02, no. 03 (2014): 225–35.
- Soelton, Mochamad, Noermijati, Fatchur Rohman, and Mugiono. “Time Demands of Work, What Does Really Matter ? A Study on Stationery Companies in Jakarta.” *European Union Digital Library (EUDL)*, 2021, 1–6. <https://doi.org/10.4108/eai.9-10-2020.2304770>.
- Soleman, Aminah. “Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka).” *ARIKA* 5, no. 2 (2011): 83–98.
- Suzabar, Dian Faqihdien, Mochamad Soelton, Umar Muhammad, and Jaka Triwulan. “Recognizing How the Time Demands of Work Influences the Turnover Intention in Banking Industry.” *Atlantis Press* 120, no. Icmeb 2019 (2020): 40–45.
- Tsai, Yu-hsuan, Nicole Huang, Li-yin Chien, Jen-huai Chiang, and Shu-ti Chiou. “Work Hours and Turnover Intention among Hospital Physicians in Taiwan : Does Income Matter ?” *BMC Health Services Research*, 2016, 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12913-016-1916-2>.
- Tulhusnah, Lusiana, and Puryantoro. “Pengaruh Jam Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Kantor Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (Jesya)* 1, no. 2 (2018): 299–312.
- Wardani, Rosyia. “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat NTB.” *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Syariah (Aliansi)* 4, no. 1 (2020): 90–107.
- Widiawati, Firda, Dheasey Amboningtyas, Amanda Rakanita, and Mukeri Warso. “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Geovigen Visi Mandiri Semarang.” *Journal of Management* 3, no. 3 (2017): 1–10.
- Wijaya, Andri. “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang.” *Jurnal Parsimonia* 4, no. 3 (2018): 278–88.





## LAMPIRAN 1

### KUESIONER

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan terakhir yang ditamatkan :

Dalam 1 tahun terakhir sudah berapa kali berganti pekerjaan :

Status pekerjaan sekarang :

Berdomisili di Bandar Lampung : Iya/Tidak (Jika tidak maka berhenti sampai disini dan tidak melanjutkan ke halaman berikutnya)

#### II. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

A. Pilihlah salah satu jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/I pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

B. Pilihlah jawaban yang tersedia, yakni :

- |        |                       |          |
|--------|-----------------------|----------|
| 1. SS  | = Sangat Setuju       | = 5 poin |
| 2. S   | = Setuju              | = 4 poin |
| 3. N   | = Netral              | = 3 poin |
| 4. TS  | = Tidak Setuju        | = 2 poin |
| 5. STS | = Sangat Tidak Setuju | = 1 poin |

### III. DAFTAR KUESIONER

#### A. *Working Hours (XI)*

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Jam Masuk Kerja</b>						
1	Jam masuk kerja saya sesuai dengan pekerjaan saya.					
2	Saya selalu berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu jam masuk kerja yang ditentukan.					
3	Pemberlakuan jam masuk kerja yang terlalu pagi membuat saya selalu terburu-buru pergi ke tempat kerja.					
<b>Jam Istirahat</b>						
4	Jam istirahat yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada saya.					
5	Durasi jam istirahat yang diberikan sesuai dengan jam kerja saya.					
6	Pemberian jam istirahat yang terlalu singkat akan membuat saya cepat lelah dan kurang fokus dalam bekerja.					
<b>Jam Pulang Kerja</b>						
7	Jam pulang kerja saya sesuai dengan jenis pekerjaan saya.					
8	Saya selalu pulang kerja sesuai dengan jam pulang kerja yang ditentukan organisasi/perusahaan.					
9	Ketika sudah berakhirnya jam kerja, saya akan membawa sisa pekerjaan kerumah agar pekerjaan saya tidak menumpuk.					
<b>Jam Lembur</b>						

10	Jam lembur yang diberikan secara terus-menerus setiap harinya akan membuat saya terlalu lelah dalam bekerja.					
11	Tambahan jam kerja/lembur yang diberikan dapat menurunkan kadar konsentrasi saya selama bekerja.					
12	Gaji lembur yang diberikan sesuai dengan durasi jam lembur yang telah saya lakukan.					

**B. Workload (X2)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Pencapaian Target Yang Harus Dicapai</b>						
13	Target yang harus dicapai terlalu tinggi dapat menyebabkan beban saya dalam bekerja terlalu berat.					
14	Pencapaian target kerja yang tidak sesuai dapat menimbulkan beban saya dalam bekerja.					
15	Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan saya kelelahan mental maupun fisik.					
<b>Kondisi Pekerjaan</b>						
16	Kondisi pekerjaan yang dimana bekerja di ruang kerja yang tidak nyaman dan tidak mendukung dapat menambah beban saya dalam bekerja.					
17	Kondisi pekerjaan yang kurang memiliki peralatan-peralatan yang mendukung					

	dalam bekerja dapat menambah beban saya dalam bekerja					
18	Pembagian tugas yang tidak sesuai pada kondisi pekerjaan tersebut dapat menimbulkan beban saya dalam bekerja.					
<b>Waktu Kerja Yang Digunakan</b>						
19	Beban kerja saya sudah disesuaikan dengan waktu kerja yang digunakan.					
20	Saya sering mendapatkan pekerjaan tambahan di luar waktu kerja.					
21	Pemberian tenggat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dapat menambah beban saya dalam bekerja.					
<b>Standar Pekerjaan</b>						
22	Standar pekerjaan yang dituntut terlalu tinggi akan menyebabkan beban kerja yang tinggi pula.					
23	Untuk mencapai standar pekerjaan yang telah ditentukan terkadang membuat saya terbebani dalam bekerja.					
24	Ketika tuntutan standar pekerjaan yang tinggi, akan menambahkan beban saya dalam bekerja.					

**C. Turnover Intention (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Berfikir/ Berniat Untuk Keluar Dari Pekerjaan</b>						
25	Saya sering berfikir atau berniat untuk keluar dari					



	pekerjaan.					
26	Saya sering berfikir atau berniat untuk keluar dari pekerjaan ketika lingkungan kerja tidak lagi terasa nyaman.					
27	Saya sering berfikir atau berniat keluar dari pekerjaan, namun dengan adanya keperluan ekonomi yang harus dipenuhi membuat saya harus tetap bertahan di perusahaan.					
<b>Mencari Alternatif Pekerjaan Lain</b>						
28	Saya aktif mencari info lowongan untuk pekerjaan lain yang terbaru.					
29	Ketika saya merasa pemberlakuan jam kerja dan beban kerja yang sudah berlebih, saya seringkali mencari informasi lowongan pekerjaan lain.					
30	Saya terkadang mencari info lowongan pekerjaan lain yang sesuai dengan jenjang pendidikan saya.					

#### **D. Job Stress (M)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
<b>Tuntutan Tugas</b>						
31	Tuntutan tugas/beban kerja yang banyak dapat menyebabkan saya merasa stres dalam bekerja.					
32	Tuntutan tugas/beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dapat membuat saya menjadi tertekan dan merasa stres					

	dalam bekerja.					
33	Banyaknya tugas yang diberikan selama bekerja membuat saya lelah dan merasa stres dalam bekerja.					
<b>Tuntutan Peran</b>						
34	Ketika diberikan tuntutan peran yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dapat membuat saya tertekan dan merasa stres dalam bekerja.					
35	Tuntutan peran dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih dari satu dapat mengakibatkan stres dalam bekerja.					
36	Banyaknya peran yang harus dilakukan selama bekerja membuat saya terkadang bingung antara peran mana yang harus saya lakukan terlebih dahulu.					
<b>Struktur Organisasi</b>						
37	Berbagai perubahan yang sering terjadi di struktur organisasi/perusahaan akan mengakibatkan ketidaknyamanan saya dalam bekerja.					
38	Struktur organisasi/perusahaan yang tidak jelas membuat saya stres dalam bekerja.					
39	Banyaknya peraturan yang diberikan oleh organisasi/perusahaan membuat saya selalu berhati-hati dalam bekerja.					
<b>Sikap Pemimpin</b>						
40	Sikap pemimpin yang arogan					

	dan pemarah membuat saya tertekan dan takut selama bekerja.					
41	Sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas membuat saya kesal dan stres dalam bekerja.					
42	Selain jam dan beban kerja, faktor sikap pemimpin juga menyebabkan saya merasa stres dalam bekerja.					



**LAMPIRAN 2**  
**DAFTAR NAMA RESPONDEN PENELITIAN**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>No</b>	<b>Nama</b>
1	Adam Prasetio	32	Fajri Mahendra
2	Ahmad Dori	33	Faiik Ilmi
3	Andre Pratama	34	Fia Ismala
4	Anggita Faradilla	35	Hania Oktaviani
5	Anisatul Farida	36	Indah Cahyani Putri
6	Ario Feby Ferdika	37	Indah Cahyaningati
7	Atika Rahmi	38	Intan Monica
8	Atikah Salsabila	39	Jefri Hanafi S
9	Aulia Nasyifa Putri	40	Julia Rezanti
10	Ayu Safitri	41	Kadek Melinda S
11	Azzahra	42	Khasanah
12	Bagus Prasetio	43	Lesta Viona
13	Bayu	44	Lia Aprilia
14	Berlinia Pasya	45	Lulu
15	Boby Pamungkas	46	Lulu Alfiana
16	Cici Yunika	47	Lusi Tamara
17	Claudia Anggreiny	48	Manis Nawangulan
18	Deri Hidayat	49	Marlena Agustin
19	Devita trisna sari	50	Matiya Ulva
20	Diah Ayu Prihantini	51	Melani Azkia Zahra
21	Dimas Ali Hasbi	52	Meli Yanti
22	Dini Astuti	53	Melia Agustina
23	Dona Andriana	54	Monica Marcelia
24	Dwi Rahma	55	Nabella Silvio Putri
25	Egilia Anjaly	56	Nabila Afifah
26	Eis Oktopiana	57	Nanda Ayu
27	Eka Marlina	58	Naura Sri Rahayu
28	Elda Sari	59	Nova Afrilia
29	Else Sestia	60	Nova Sari
30	Ema Damayanti	61	Novalia Sagita
31	Fadli Adli	62	Nur Hayati

62	Nur Triyanti	82	Shiena Sasya
63	Nurjannah	83	Silvi Amalia Hartanto
64	Nurul Fathonah	84	Siti Aisyah
65	Patimah	85	Siti Sagita F
66	Pirmansyah	86	Sri Hartati
67	Putri	87	Suliyah
68	Rahmat Adi S	88	Syafira Izzati
69	Raisa Andina	89	Syarifah Sri Rahayu
70	Rama	90	Tristan
71	Ranti Ananti	91	Uci Mulya Septa
72	Ratih Ayudia	92	Vania Vanani
73	Reza Gunawan	93	Weni Susilowati
74	Riska Puspita	94	Wilda Amanatul W
75	Rifky Zainal	95	Wiwik Fitriani
76	Ristian Lilis R	96	Wulan Agustin
77	Rosa Adriana	97	Yarisa Yuniarti
78	Rosa Santika	98	Yuli Yana
79	Sella Novita	99	Yulianti
80	Sharmila	100	Yusuf Ismail

















#### LAMPIRAN 4

##### Tanggapan Responden Pada Variabel *Working Hours*

Item	Nilai					Total
Kuesioner	5	4	3	2	1	
X						
WH 1	50%	27%	16%	6%	1%	100%
WH 2	48%	32%	14%	4%	2%	100%
WH 3	48%	27%	15%	9%	1%	100%
WH 4	46%	32%	11%	10%	1%	100%
WH 5	46%	30%	14%	8%	2%	100%
WH 6	45%	34%	10%	10%	1%	100%
WH 7	48%	33%	13%	5%	1%	100%
WH 8	53%	34%	6%	5%	2%	100%
WH 9	36%	39%	11%	10%	4%	100%
WH 10	51%	30%	12%	6%	1%	100%
WH 11	42%	39%	13%	5%	1%	100%
WH 12	54%	23%	12%	9%	2%	100%

#### LAMPIRAN 5

##### Tanggapan Responden Pada Variabel *Workload*

Item	Nilai					Total
Kuesioner	5	4	3	2	1	
X						
WD 1	51%	24%	19%	5%	1%	100%
WD 2	39%	42%	16%	2%	1%	100%
WD 3	44%	41%	11%	3%	1%	100%
WD 4	53%	31%	12%	3%	1%	100%
WD 5	49%	38%	8%	3%	2%	100%
WD 6	38%	41%	15%	5%	1%	100%
WD 7	44%	35%	18%	2%	1%	100%
WD 8	28%	39%	20%	10%	3%	100%
WD 9	35%	43%	13%	8%	1%	100%
WD 10	50%	32%	11%	6%	1%	100%
WD 11	41%	32%	20%	6%	1%	100%
WD 12	39%	43%	13%	4%	1%	100%

### LAMPIRAN 6

#### Tanggapan Responden Pada Variabel *Turnover Intention*

Item	Nilai					Total
Kuesioner	5	4	3	2	1	
X						
TI 1	30%	36%	23%	7%	4%	100%
TI 2	44%	36%	12%	7%	1%	100%
TI 3	46%	32%	14%	7%	1%	100%
TI 4	50%	25%	17%	6%	2%	100%
TI 5	46%	34%	13%	5%	2%	100%
TI 6	49%	33%	11%	5%	2%	100%

### LAMPIRAN 7

#### Tanggapan Responden Pada Variabel *Job Stress*

Item	Nilai					Total
Kuesioner	5	4	3	2	1	
X						
JS 1	42%	43%	12%	3%	0%	100%
JS 2	36%	41%	16%	7%	0%	100%
JS 3	41%	43%	10%	6%	0%	100%
JS 4	33%	42%	20%	5%	0%	100%
JS 5	34%	46%	17%	3%	0%	100%
JS 6	36%	40%	20%	4%	0%	100%
JS 7	37%	34%	24%	5%	0%	100%
JS 8	28%	45%	23%	4%	0%	100%
JS 9	38%	44%	15%	3%	0%	100%
JS 10	63%	27%	7%	3%	0%	100%
JS 11	65%	22%	8%	3%	0%	100%
JS 12	59%	24%	13%	4%	0%	100%

**LAMPIRAN 8**  
**Hasil Uji Validitas**

Indikator	<i>Working Hours</i>	<i>Workload</i>	<i>Job Stress</i>	<i>Turnover Intention</i>
WH 1	0.795			
WH 2	0.740			
WH 3	0.731			
WH 4	0.787			
WH 5	0.757			
WH 6	0.798			
WH 7	0.801			
WH 8	0.740			
WH 9	0.685			
WH 10	0.793			
WH 11	0.814			
WH 12	0.776			
WD 1		0.778		
WD 2		0.800		
WD 3		0.785		
WD 4		0.777		
WD 5		0.742		
WD 6		0.727		
WD 7		0.735		
WD 8		0.551		
WD 9		0.745		
WD 10		0.740		
WD 11		0.773		
WD 12		0.793		
JS 1			0.794	
JS 2			0.762	
JS 3			0.817	
JS 4			0.828	
JS 5			0.755	
JS 6			0.809	
JS 7			0.816	

JS 8			0.745	
JS 9			0.747	
JS 10			0.699	
JS 11			0.721	
JS 12			0.743	
TI 1				0.718
TI 2				0.851
TI 3				0.806
TI 4				0.879
TI 5				0.878
TI 6				0.865

**LAMPIRAN 9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas Komposit
<i>Working Hours</i>	0.938	0.945
<i>Workload</i>	0.930	0.940
<i>Job Stress</i>	0.938	0.946
<i>Turnover Intention</i>	0.912	0.932

**LAMPIRAN 10**  
**Uji Hipotesis Pengaruh Langsung**

	Item	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	T Statistik (10/STDEV)	P Values
H1	<i>Working Hours -&gt; Job Stress</i>	0.403	0.443	0.061	6.639	0.000
H2	<i>Workload -&gt; Job Stress</i>	0.412	0.455	0.095	4.350	0.000
H3	<i>Working Hours -&gt;</i>	0.295	0.348	0.060	4.879	0.000



	<i>Turnover Intention</i>					
H4	<i>Workload -&gt; Turnover Intention</i>	0.395	0.428	0.070	5.667	0.000
H5	<i>Job Stress -&gt; Turnover Intention</i>	0.435	0.470	0.075	5.822	0.000

**LAMPIRAN 11**  
**Hasil Uji R-Square (R<sup>2</sup>)**

Item	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>Job Stress</i>	0.213	0.197
<i>Turnover Intention</i>	0.235	0.212

**LAMPIRAN 12**  
**Total Effect Job Stress Antara Working Hours dan Workload Terhadap Turnover Intention**

	Item	<i>Original Sampel (O)</i>	<i>Sampel Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	T Statistik (10/STDEV)	P Values
H1	<i>Working Hours -&gt; Job Stress</i>	0.256	0.257	0.107	2.404	0.008
H2	<i>Workload -&gt; Job Stress</i>	0.292	0.314	0.127	2.290	0.011
H3	<i>Working Hours -&gt; Turnover Intention</i>	0.048	0.046	0.089	0.542	0.294
H4	<i>Workload -&gt; Turnover Intention</i>	0.249	0.269	0.072	3.480	0.000
H5	<i>Job Stress -&gt;</i>	0.301	0.309	0.114	2.642	0.004

	<i>Turnover Intention</i>					
H6	<i>Working Hours -&gt; Job Stress -&gt; Turnover Intention</i>	0.077	0.081	0.046	1.675	0.047
H7	<i>Workload -&gt; Job Stress -&gt; Turnover Intention</i>	0.088	0.093	0.048	1.834	0.034





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG  
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131  
Telp. (0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: [www.radenintan.ac.id](http://www.radenintan.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B- 6174 /Un.16 / P1 /KT/XI/ 2022

*Assalamu'alaikum Wr.Wb.*

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
NIP : 197308291998031003  
Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung

Menerangkan Bahwa Skripsi Dengan Judul :

**PENGARUH WORKING HOURS DAN WORKLOAD TERHADAP TURNOVER  
INTENTION DENGAN JOB STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM  
PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI  
(Studi Pada Karyawan Generasi Z Bandar Lampung)**

Karya :

NAMA	NPM	FAK/PRODI
YERLINDA AGUSTINA	1851040272	FEBI/ MBS

Bebas plagiasi dengan hasil pemeriksaan tingkat kemiripan sebesar 17 % dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.


*Wassalamu'alaikum Wr.Wb.*

Bandar Lampung, 23 November 2022  
Kepala Pusat Perpustakaan

  
Dr. Ahmad Zarkasi, M.Sos. I  
NIP. 197308291998031003

**Ket:**

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.



PENGARUH WORKING HOURS  
DAN WORKLOAD TERHADAP  
TURNOVER INTENTION  
DENGAN JOB STRESS SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DALAM  
PERSPEKTIF MANAJEMEN  
SUMBER DAYA INSANI

*by Yerlinda Agustina*

---

**Submission date:** 23-Nov-2022 10:25PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1961055724

**File name:** Turnitin\_BAB\_1,4,5\_Yerlinda\_Agustina.docx (234.63K)

**Word count:** 11819

**Character count:** 71477

# PENGARUH WORKING HOURS DAN WORKLOAD TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DALAM PERSPEKTIF MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

## ORIGINALITY REPORT

**17%**

SIMILARITY INDEX

**16%**

INTERNET SOURCES

**8%**

PUBLICATIONS

**7%**

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>Submitted to UIN Raden Intan Lampung</b> Student Paper	<b>3%</b>
<b>2</b>	<a href="http://journal.unimma.ac.id">journal.unimma.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	<a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<a href="http://ikhe13gixche.blogspot.com">ikhe13gixche.blogspot.com</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<a href="http://prezi.com">prezi.com</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<a href="http://eprints.universitaspurabangsa.ac.id">eprints.universitaspurabangsa.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	<a href="http://media.neliti.com">media.neliti.com</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>9</b>	<a href="http://repositori.usu.ac.id">repositori.usu.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>10</b>	<a href="http://riset.unisma.ac.id">riset.unisma.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>11</b>	<a href="http://repository.uinjkt.ac.id">repository.uinjkt.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>12</b>	<a href="http://jurnal-lp2m.umnaw.ac.id">jurnal-lp2m.umnaw.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>

		1 %
13	<a href="http://idr.uin-antasari.ac.id">idr.uin-antasari.ac.id</a> Internet Source	1 %
14	<a href="http://journal.feb.unmul.ac.id">journal.feb.unmul.ac.id</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://habibi8899.wordpress.com">habibi8899.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id">repo.darmajaya.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://www.integrity-indonesia.com">www.integrity-indonesia.com</a> Internet Source	<1 %
19	<a href="http://repository.itb-ad.ac.id">repository.itb-ad.ac.id</a> Internet Source	<1 %
20	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	<1 %
21	<a href="http://repository.iainpalopo.ac.id">repository.iainpalopo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
22	<a href="http://repository.uinsu.ac.id">repository.uinsu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
23	<a href="http://www.apjbet.com">www.apjbet.com</a> Internet Source	<1 %
24	Submitted to Forum Komunikasi Perpustakaan Perguruan Tinggi Kristen Indonesia (FKPPTKI) Student Paper	<1 %
25	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %

[eprintslib.ummgl.ac.id](http://eprintslib.ummgl.ac.id)

26

Internet Source

<1%

27

[eprints.kwikkiangie.ac.id](http://eprints.kwikkiangie.ac.id)

Internet Source

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On

